

## ORGANIZACION DEL TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL (CVL) EN UNA EMPRESA DE SERVICIOS GASTRONOMICOS

**Autores:** Patricia Silvia Galeano, Virginia Cabral, Maria Fernandez, Maira Mendez Herrera, Javier Perez, Vanesa Pozzo Ardizzi

**e-Mail:** ayg\_pl@yahoo.com.ar

**Palabras clave (Keywords):** Calidad Motivación Inteligencia Implicación

### *Resumen*

Se presentan los avances de una investigación de campo que explora los factores motivacionales, inteligencia emocional (IE), la Calidad de Vida Laboral (CVL) e implicación y compromiso, de una muestra no representativa de jóvenes trabajadores femeninos y masculinos, de los tres turnos de trabajo, que se desempeñan en una empresa de servicios de comidas rápidas, subsede local de una organización multinacional. A tal fin se efectuó la recolección de datos mediante las siguientes técnicas psicológicas: entrevistas semidirigidas y encuestas Calidad de Vida Laboral confeccionadas ad-hoc, Escala de Valores con base motivacional de S. Schwartz, y el Trait Meta Mood Scale (TMMS-24) de Inteligencia Emocional adaptada al español por Fernandez Berrocal y Extremera.

Los resultados obtenidos muestran una percepción de la relación interpersonal especialmente entre pares, categorizada como muy buena. En tanto los Items referidos a la remuneración y el agrado por la tarea, es percibida como exigua. Respecto a los valores orientados motivacionalmente puntúan más alto: benevolencia, universalismo, y autodirección. Mientras que conformismo y tradición están marcadamente disminuidos. En la escala de inteligencia emocional, surge lo siguiente: la habilidad de reparación de las emociones resulta adecuada, facilitando la adaptación por parte de los mencionados trabajadores, a aspectos displacenteros de esta organización del trabajo de rasgos taylorizados. En cuanto a las Dimensiones de Atención y Claridad de las emociones y sentimientos, puntúan debajo de lo esperable, por lo que requieren desarrollo en estas personas evaluadas.

### Conclusiones:

en función de la información lograda hasta el momento del desarrollo de la presente investigación, la que será continuada con el equipo de alumnos en el año lectivo 2008, se desprenden los siguientes aspectos más significativos: a) la implicación y compromiso con la organización del trabajo se muestra bajo respecto el grupo estudiado dada por la falta de motivación para permanecer y adherir a los valores de la organización. b) también estas tareas rutinarias y mecanizadas merced a la aparición temprana del fenómeno psico-fisiológico de la Fatiga laboral (con incremento de la ansiedad y distress psicosocial), no permite la realización ni el goce a través del trabajo. c) los valores destacados en la ponderación efectuada, posibilitan en este grupo una adecuada y efectiva cohesión grupal, paradójicamente enmarcado en un clima organizacional de alta competitividad tendiente a la consecución de la eficiencia productiva, con posible perjuicio de la salud de los trabajadores.

Como consecuencia de todo ello, lo que se genera no es realmente "motivación" en este ámbito laboral, sino insatisfacción y desubjetivación, al restringir el espontáneo accionar y creatividad del trabajador.